

Violence en institution ou violence et institution ?

Selon l'anthropologue R. Girard, la violence serait la dernière chose que nous n'aurions pas encore désacralisée¹. Elle serait le sacré par excellence.

La violence est au centre de nos existences. Il n'y a pas un jour, une heure où l'on n'en entend pas parler. Elle semble inhérente à la vie. De tous temps et sous toutes les latitudes les hommes ont tenté de la penser et de la conjurer. Une des manières était précisément de la cadrer rituellement ; d'où son rapport avec le sacré. Girard montre au contraire que la violence repose sur des mécanismes qu'on peut comprendre à condition de vouloir la désacraliser.

Qu'en est-il dans notre modernité ? Comment se pense la violence dans nos sociétés qui se flattent d'avoir dépassé ce qu'elles nomment des attitudes obscurantistes ? Aurions-nous réussi à la désacraliser ? Il n'y a pas de quoi être fiers. Nous ne faisons pas mieux que les autres. Accusons le coup, nous sommes loin d'avoir éradiqué la violence ! On ne peut pas se cacher et dire que les guerres et le terrorisme sont l'affaire des barbares. La violence est dans nos rues, dans nos maisons et bien évidemment dans nos institutions. Ici on parle de paupérisation, de toxicomanie, de perte d'emploi, de migration, de pollution et de catastrophes écologiques. Là on parle de harcèlement et de violence à l'école, sur les réseaux sociaux, dans les entreprises, dans les familles et dans les couples.

Il est difficile d'entendre cette réalité et plus encore de la dire. Reconnaître l'existence de la violence c'est au minimum reconnaître que nos idéaux n'ont pas offert les espoirs qu'ils promettaient. Le néolibéralisme, l'individualisme, le libre marché, la libération sexuelle, le consumérisme et les interdits d'interdire ne nous protègent pas de la violence. Au contraire, ils nous y conduisent directement. Ne faisons pas les ingénus. Faire des êtres vivants de simples ressources ou de bêtes variables d'ajustement, c'est de facto justifier l'exploitation des corps (pornographie, salariat, sous-statut, procédure de recyclage, délocalisation, recapitalisation, acquisition de compétences, dopage, malbouffe, ...).

En réalité, notre société moderne n'offre même plus ce cadre symbolique minimal que les sociétés soi-disant obscurantistes mettaient en place pour contenir la violence. Pire, elle la conditionne en nous exhortant à être individualistes, compétitifs et égoïstes². Il ne faut donc pas s'étonner que l'on

¹ Girard R., *La violence et le sacré*, Grasset, 1972.

² Dufour, DR, *La cité perverse*, Denoël, 2009.

cherche à conjurer cette violence en la mettant en scène (engouement pour les films d'horreur et les jeux de violence extrême, fascination pour les armes, les vêtements militaires et gothiques, ...), qu'on passe à l'acte sans prendre réellement conscience des enjeux (confusion entre le monde virtuel et le monde réel, scènes filmées de viol et d'agression, voire de meurtre, intérêt pour le satanisme, ...) ou que, écrasés par des passions tristes, certains en arrivent à tirer sur d'autres et/ou à se flinguer !

On ne parvient plus à se situer face à la violence. On fait le gros dos face aux violences que nous impose la Nouvelle Raison du monde³ et on encaisse sans piper mot les dégâts collatéraux qu'elle provoque, tout en ne supportant aucune atteinte à notre petite personne.

Il est essentiel de bien saisir ce clivage : on se virilise devant des violences réelles (surtout face à la souffrance des autres) d'un côté, et on s'abîme dans la sensiblerie émotionnelle de l'autre (hypersensibilité des egos).

Tout se passe comme si nous avions privatisé la question de la violence. Dans cette société atomisée où chacun ne vit qu'en fonction de lui (et parfois des siens), toute attitude est potentiellement une atteinte à l'intégrité d'autrui. On ne peut plus regarder une femme sans penser qu'on la violente. On ne peut plus parler à autrui sans qu'il se sente agressé. On fait de tout et de rien un problème juridique, et d'en appeler aux pieuses et creuses intentions morales que sont nos principes « droits-de-l'hommes », et de se réfugier derrière le concept de respect⁴.

Force est de reconnaître l'étendue du problème. Nous sommes dans l'impasse car il est impossible de penser la violence sans nécessairement interroger nos modes de fonctionnement. Or, notre société ne peut fonctionner que par le déni : pour ériger en valeur l'individualisme égoïste et pour fabriquer cet homme entrepreneurial dont elle a besoin elle doit nier ce qui la fonde, à savoir l'apprentissage à vivre ensemble⁵ !

Le schéma du déni est connu et, sans surprise, il est appliqué : pour éviter cette remise en question, il suffit d'attribuer les causes de la violence à l'individu et de le « soigner ».

³ Dardot, P., Laval, C., *La nouvelle raison du monde, essai sur la société néolibérale*, La Découverte, 2009.

⁴ Il est piquant de voir combien la juridisation des problèmes humains est un marché juteux de cette société de marché. On peut s'en inquiéter !

⁵ Legendre, P., *La fabrique de l'homme occidental*, Mille et une nuits, 1996.

C'est ainsi que l'on en est arrivé à confondre l'agressivité et la violence. Or l'agressivité fait partie du vivant. Elle est une étape inhérente au processus d'individuation. Elle est constitutive de la subjectivation à condition d'être travaillée. Winnicott y insiste, elle est ce par quoi l'être humain devient créatif, rencontre l'altérité et agit dans le monde pour autant qu'elle soit inscrite au sein d'une relation⁶. A l'inverse, la violence surgit d'un raté dans ce cheminement d'humanisation. Elle est une réponse désespérée à un déni, à un refus, à une fin de non-recevoir de l'agressivité.

Il s'ensuit alors évidemment que, dans ce clivage ambiant, au lieu de penser les enjeux de l'agressivité et de penser comment la cadrer symboliquement, on en fait une pathologie. L'agressivité ne fait alors plus partie de la vie. Elle devient un problème clinique qui conduit précisément à la violence !

Mais faire de la violence un problème de l'individu, c'est paradoxalement s'offrir la possibilité de se dédouaner. En effet, si c'est l'autre qui est violent, je ne suis pas responsable de sa violence. Il s'ensuit que tous les coups sont permis du moment que je les donne en douce. Si l'autre pète un plomb, c'est parce qu'il est malade, immature, caractériel, voire fragile !

Nous assistons donc à une inversion radicale. Ce n'est plus la violence qui pose problème, c'est la fragilité de l'être humain, sa nature, qui est en cause. La violence est ainsi poussée à l'extrême puisqu'on nous fait comprendre que nous sommes fautifs d'être de simples humains⁷.

Voilà dans quel contexte doit se poser la question de la violence en institution. On l'aura compris, il est impossible de parler de la violence qui se passe au sein de *l'institution soignante*⁸ sans parler de la violence qui lui est faite. C'est en reconnaissant cette corrélation que nous aurons une chance de pouvoir désamorcer la spirale de la violence. Commençons par distinguer ces trois niveaux : le terrain (la scène où les travailleurs agissent avec les bénéficiaires) ; la politique d'organisation ; la mission sociale.

Que se passe-t-il au niveau de la mission ? De tous temps et sous toutes les latitudes, les sociétés ont posé un cadre symbolique pour penser l'impensable et baliser le chemin de l'humanisation. Dans nos sociétés occidentales d'hier, cette tâche incombait aux institutions éducatives et soignantes. Leur but était

⁶ Winnicott, D.W., *L'agressivité*, in *L'enfant et le monde extérieur*, Payot, 1957.

⁷ Cfr, « la chasse à l'homme » imposée aux mutualités par le gouvernement.

⁸ Par souci de facilité de lecture je regroupe sous ce terme tous les métiers qui prennent soin de l'humain : éducation, soin, accompagnement, thérapies, ...

l'émancipation des êtres humains. Mais aujourd'hui, dans notre société de marché, il n'en va plus ainsi. Les institutions sont maintenant au service de l'entreprise. Aux institutions éducatives il est demandé de formater des gens. Et aux institutions soignantes, de renvoyer les gens « au front » ou de contenir cette part de réel dont on ne veut plus rien savoir, tout en niant le faire, pour s'assurer que rien ne filtre. Logique du recyclage oblige !

Le projet institutionnel s'en trouve biaisé et pervers. Il n'y s'agit plus de rejoindre une personne dans son cheminement⁹, mais d'obtenir des résultats : ici, de (re)mettre une personne sur les rails ; là, de vendre des services à des clients¹⁰.

En va-t-il autrement au niveau de l'organisation du travail ? Dans son analyse du monde du travail, C. Dejournet met en évidence la différence entre le travail prescrit et le travail réel¹¹. Il montre comment les approches managériales qui reposent sur des idéaux de performance, d'efficacité et des critères de qualité s'arrangent pour nier le réel. Les conditions réelles de travail sont passées sous silence¹².

La situation s'aggrave dans les institutions soignantes. Vu que les travailleurs sont eux aussi soumis aux normes managériales et à la logique d'entreprise ils ne sont pas dans les conditions de pouvoir réaliser un travail réel. Il s'ensuit qu'ils font inévitablement retomber le malaise et la violence qu'ils vivent sur les bénéficiaires.

Que se passe-t-il alors sur le terrain ? Certes il y a des situations de violence puisqu'on y travaille l'humain. Mais les travailleurs sont formés pour désamorcer ces situations et ces enjeux. Ils sont formés pour travailler l'agressivité, la contenir, lui donner sens et la transformer en force créative.

Le problème se situe moins au niveau du terrain qu'au niveau institutionnel. La question est de savoir si les travailleurs sont en mesure d'effectuer leur travail et s'ils sont soutenus pour le faire.

Hélas, ce n'est souvent pas le cas. Il est demandé aux travailleurs de prendre en charge des problèmes dont on ne peut parler, tout en ne leur permettant pas de le faire et tout en les accusant de ne pas obtenir de résultat !

⁹ Certains parlent de processus d'humanisation, de subjectivation ou d'individuation.

¹⁰ Il n'y a que dans les unités palliatives qu'on prête attention aux vivants. Serait-ce parce que nous sommes devant la mort que nous respectons la vie ?

¹¹ Dejournet, C., *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel, critique des fondements de l'évaluation*, INRA, 2003.

¹² Il est piquant de remarquer que tout en déniaient la violence faite aux travailleurs et que tout en détricotant les protections sociales, on institue des lois sur le bien-être au travail...

Prenons un exemple trivial. Il est malvenu d'utiliser les termes « clinique » et « thérapie » dans un service d'accueil de jour pour personnes handicapées mentales adultes. Pourquoi vous demanderez-vous ? La réponse est simple : utiliser ces termes c'est montrer qu'on réalise un travail d'éducation et, de facto, c'est dire qu'une institution qui fait de l'accueil n'est pas un lieu qui offre des services à des clients. Il s'ensuit que c'est l'idéologie même des pouvoirs politiques qui s'en trouve invalidée¹³ !

Comment travailler un comportement inadéquat si on ne peut légitimer une politique institutionnelle à visée éducative ? Comment travailler, si ce n'est « en trichant » ? Comment faire pour survivre dans un système paradoxant¹⁴ ?

Ces travailleurs font face à plusieurs niveaux de difficulté : l'épreuve qu'est ce réel qui résiste (les ratés, les échecs, l'impuissance) ; l'agressivité toute humaine des bénéficiaires et des collègues ; leur propre agressivité¹⁵ ; les situations conflictuelles ; les situations de violence contingentes ; la violence due à une logique organisationnelle qui ne leur permet pas de réaliser le travail ; la violence infligée par les mandataires qui les accusent de ne pas atteindre les objectifs escomptés ; la violence imposé par la loi du silence qui s'abat sur la réalité de ce travail et de ce réel dont personne ne veut rien savoir .

N'étant pas soutenus par une politique d'institution cohérente et congruente, les soignants sont livrés à eux-mêmes. En outre, en subissant ces violences, ils risquent de devenir violents à leur tour. De fil en aiguille, ils n'ont souvent d'autre choix que se faire soigner individuellement à l'instar des personnes qu'ils accueillent¹⁶. La boucle est ainsi bouclée ! Nous formons là une réelle communauté du déni !

La situation est inquiétante. Le philosophe Agamben démontre que notre société fonctionne selon la logique des camps¹⁷. Au nom d'un principe d'efficacité (sécuritaire, hygiéniste ou autre) nous déréalisons la vie. Nous créons des zones de non-droit pour y contenir ceux dont on ne sait que faire.

¹³ Ne leur en déplaise, les PHM ne sont pas des clients comme les autres... à moins de reconnaître qu'un client est un être infantile qui ne cède pas sur ses caprices – ce qui met à mal le présupposé de base d'une société marchande qui prétend que les clients sont des adultes matures et responsables ! Ne serait-ce pas là un symptôme qui révèle l'imposture de cette idéologie ambiante ?

¹⁴ De Gaulejac, V., Hanique, F., *Le capitalisme paradoxant, un système qui rend fou*. Editions du Seuil, 2015.

¹⁵ L'agressivité naturelle et celle qui est éveillée par un contre-transfert.

¹⁶ Il est piquant de souligner combien les marchés de la médecine et des entreprises pharmaceutiques sont juteux ! Le travail de recyclage des ressources et des déchets est un point fort de l'économie de marché !

¹⁷ Agamben, G., *Etat d'exception*, Editions du Seuil, 2003.

Certes, il existe une différence entre un camp et une institution, mais il faut ajouter pour être précis que la frontière entre le camp et l'institution s'efface dès que le travail qui s'y fait doit être tu. Dans le silence et le déni tout est bon pour atteindre l'objectif fixé par le pouvoir¹⁸.

Si nous voulons sortir de cette impasse, nous devons interroger les causes de la violence et transgresser cet interdit de penser qui nous est imposé en renvoyant la folie à qui de droit. Osons le redire : il est moins utile de « soigner » ou de « juger » la personne qui vient de commettre une violence¹⁹ que d'analyser les raisons qui l'y ont conduite. Ce n'est pas l'être humain qui est violent par essence ou par nature, ce sont des situations qui le rendent tel !

Quelles sont ces situations ? La peur, la haine, l'indifférence, l'injustice, l'avidité, la défiance, la souffrance, l'esseulement, la jalousie, le rejet, la performance, les exigences de rendement, le manque de reconnaissance, l'exploitation, le mépris, le déni, la moquerie, ...

La question est donc avant tout politique. Que mettons-nous en place dans nos institutions pour éviter ces situations qui conduisent à la violence ? Que mettons-nous en place pour qu'une personne puisse faire face à ces situations dans sa réalité quotidienne ? Que mettons-nous en place pour travailler l'agressivité ? Et, in fine, que pouvons-nous apprendre des institutions pour reconfigurer une nouvelle manière de vivre, pour cheminer ensemble et tisser un monde en commun ?

A notre niveau, nous allons montrer comment nous tentons de déconstruire et de désamorcer la violence en la travaillant en équipe. Nous allons montrer comment nous travaillons l'agressivité. Et partant, nous allons montrer que ce travail est possible dès qu'une politique d'institution le soutient.

Commençons par décrire les méthodologies que nous avons instituées. Nous tentons de rester au plus près du travail vivant et pour ce faire nous accordons une attention toute particulière aux émotions et aux vécus. Notre manière de les aborder passe par la dialectique et la démarche phénoménologique.

¹⁸ Il est vain de croire qu'une démarche qualité pourrait garantir une éthique. Au contraire, elle participe activement à la violence infligée aux travailleurs puisqu'ils sont déjà et d'emblée dans l'impossibilité d'effectuer leur travail ! C'est une manière de leur faire porter la faute et de permettre aux responsables politiques de se dédouaner. Soulignons également la malice des procédures d'évaluation puisque celles-ci ne savent qu'évaluer si le protocole a été suivi ou pas. En fait elles vérifient la soumission des travailleurs. Elles ne savent rien dire de la qualité du travail réel et vivant – on pourrait légitimement penser qu'elles ne s'y intéressent pas.

¹⁹ Qu'il s'agisse d'une violence commise par un bénéficiaire ou par un professionnel – même s'il faut responsabiliser la personne différemment en fonction de son mandat et de son statut.

Qu'est-ce que la démarche phénoménologique ? Il y va d'une discipline rigoureuse qui vise à décrire un phénomène. Un phénomène est ce qui se montre et qui se manifeste à la conscience. Il peut se montrer soit directement, et alors il s'agit d'un phénomène affectif (émotions, sentiments, affects), soit par l'intermédiaire des sens et alors il s'agit d'un phénomène sensible (percept).

L'enjeu est d'aider le travailleur à décrire ce qu'il vit dans son travail et/ou dans la relation qu'il vit avec un bénéficiaire ou un collègue. Il importe de souligner que le travailleur agit d'abord sur le front et dans l'action. Il est pleinement immergé dans son travail. Ce n'est que dans un second temps qu'il peut penser son action, s'approprier son vécu, le mettre en mot et lui donner du sens.

Par cette démarche nous lui offrons la possibilité de prendre du recul. Mais cette démarche n'est possible que par un abandon total au phénomène. Pour lâcher prise il convient de se confier sans retenue et de cesser de lutter. Afin de créer cet espace dialogique dans lequel et par lequel on peut décrire au plus près nos vécus, nous devons créer un climat de confiance. Il est demandé à chaque membre de l'équipe de suspendre ses jugements afin de se mettre en position d'écoute. Il est essentiel que la ligne hiérarchique joue elle-même le jeu. Elle doit se mettre au service du travail entamé et demandé. Il y va de sa cohérence !

Par dialectique, nous entendons le fait que notre travail ne peut s'accomplir que par une implication permanente des uns et des autres, au sens où nous nous altérons tous les uns les autres. A moins de considérer les bénéficiaires comme des objets de soin, nous devons admettre que nous entrons en relation avec eux. Il est dès lors impossible de ne pas être touchés par ces relations.

Pour le dire autrement, il y va d'une co-construction de nos personnes. Elles et moi devenons différents depuis que nous nous sommes rencontrés. Il y a une part d'elle en moi tout comme il y a une part de moi en elles.

Nous sommes confrontés à la souffrance des personnes. Il nous échoit de les aider à se reconnaître dans leur histoire - sans quoi on les laisse s'enliser dans une plainte sans lendemain. Il en va de même pour nous : nous avons, nous aussi, à apprendre à être ce que nous devenons, à tisser notre histoire avec les fils de nos expériences de vie et de nos rencontres.

Par ailleurs le processus dialectique est la voie par laquelle nous pouvons nous affermir dans notre liberté et enfin l'exercer. Nous avons vu qu'à notre époque on se sent immédiatement agressé dès qu'on est interpellé. Il est impossible de vivre ensemble dans ces conditions. Il est essentiel d'apprendre à partager un

désaccord, sans quoi tout désaccord laisse sous-entendre qu'il ne peut y avoir qu'un seul point de vue et partant qu'il faut supprimer le second !

Apprendre à prendre position dans la relation c'est apprendre à « faire avec » plusieurs points de vue. Apprendre à vivre un conflit, c'est paradoxalement créer un climat de confiance, puisqu'on peut continuer à vivre avec les autres, et à travailler ensemble même si on est en désaccord. Bref, loin des pieuses intentions, en appeler au respect de la Personne sans mettre en place une dialectique par laquelle les conflits peuvent être pensés et traversés, c'est s'interdire de pouvoir travailler en équipe, c'est aussi s'interdire de pouvoir réellement rencontrer les personnes et in fine de se rencontrer de personne à personne !

Une logique du conflit est une logique qui interdit les représailles. Il échoit à la ligne hiérarchique d'y veiller ! Il ne s'agit pas de lutter contre des ennemis mais de travailler avec des adversaires, au sens où un adversaire est quelqu'un qui fait grandir (pensons aux arts martiaux). La lutte nous fait grandir car elle nous permet de sentir que le monde résiste à nos émois négatifs (nos passions tristes et notre force de ressentiment). Cette logique est la voie royale pour transformer l'agressivité en force créatrice.

Grâce à ces méthodologies nous pouvons utiliser les deux dispositifs suivants, la triangulation et la contention.

Commençons par décrire la méthode de régulation de conflit par « triangulation ». Il existe trois types de situations : un conflit entre deux bénéficiaires ; un conflit entre un bénéficiaire et un travailleur ; un conflit entre deux travailleurs. Cependant quelle que soit la situation, la méthode est la même. Il s'agit à chaque fois de venir exposer le litige à une personne tierce - selon l'enjeu, un collègue qui appartient ou pas à la ligne hiérarchique.

Cette pratique est assez simple. Mais elle contient néanmoins une difficulté éthique. Il importe en effet qu'à la fin de l'entretien les deux personnes concernées soient renvoyées côtes-à-côtes. Cet entretien ne peut pas servir à défendre unilatéralement le point de vue d'une des deux parties. Il ne s'agit pas de rendre justice selon un critère d'équité, mais de permettre à deux personnes de reprendre une relation qui s'est bloquée ou déchirée.

Toute la difficulté réside dans la manière de renouer un enjeu relationnel positif – porteur d'horizon. Pour ce faire, il est essentiel de ne pas faire alliance avec l'une des parties ; et, ce même si elle est, disons, « dans ses droits ». Ce qui

importe c'est de montrer comment chaque personne s'est engagée dans cette relation qui s'est envenimée. Il s'agit donc d'éviter toute interprétation qui fait apparaître une intentionnalité²⁰. L'important est que chaque personne puisse comprendre la situation et, in fine, le point de vue de l'autre. Il faut offrir à chacun une porte de sortie qui lui permette de s'être sentie respectée et comprise. La pacification ne peut en effet advenir qu'au moment où les deux personnes sont prêtes à passer librement à autre chose.

Une seconde difficulté peut surgir lorsque le collègue ne comprend pas le processus. Il se peut que le collègue impliqué cherche à obtenir de la part de son collègue (ou plus fréquemment de son « chef ») un soutien qui justifie son intervention. Cette situation ne peut alors que s'envenimer puisque le bénéficiaire comprend que le travailleur n'est pas allé chercher un médiateur mais un allié. Il est alors crucial d'éviter toute alliance afin de donner une chance à ce travail de libération. Pour ce faire, il importe de travailler en amont et en aval ; c'est-à-dire de prendre le temps d'exposer cette méthodologie en réunion afin que chaque membre du personnel puisse se sentir à l'abri de tout jugement.

Venons-en maintenant à la technique de régulation par contention physique.

Avant de commencer la description de cette pratique, il est essentiel de préciser certaines notions. La contention physique n'a de sens que si elle permet d'immobiliser la personne lorsque la parole n'est plus possible. Nous sommes dans un acte de dernier recours, face à une violence grave, d'automutilation ou de risque sévère envers autrui.

L'acte de contention en lui-même n'a de sens que si celui-ci est un moyen pour, d'une manière ou d'une autre, permettre à la personne de renouer avec son vivant. L'acte physique de stopper quelqu'un dans sa dynamique violente n'est qu'un chapitre du travail d'accompagnement. La contention physique ne se résume pas à l'acte physique mais comprend un ensemble d'attitudes thérapeutiques à réaliser.

Nous n'envisageons pas la contention physique comme on l'entend d'habitude dans le milieu. Pour nous il ne s'agit pas de ceinturer ou d'attacher quelqu'un²¹. Il s'agit d'arrêter la personne avec notre propre corps. Il est important d'entendre ceci sous ses deux modalités : arrêter quelqu'un qui est emporté par

²⁰ A l'instar du travail du marabout ou du chaman. Schurmans, D., *La fonction guérisseuse*, L'Harmattan, 2016.

²¹ Ce qui peut être nécessaire mais doit alors être d'autant être questionné sur le plan éthique : que faisons-nous et pour qui le faisons-nous ?

son propre corps et l'arrêter avec notre propre corps ; le corps de l'éducateur est le seul outil de contention physique chez nous.

Lors de l'acte physique proprement dit, il n'y a pas de « prise » parfaite pour maîtriser l'autre. L'unique but est de faire le moins de mal possible à la personne, ainsi qu'à soi-même - tout en reconnaissant que se servir (s'outiller) de son propre corps pour en stopper un autre n'est pas sans risque.

Dans toutes les situations rencontrées, nous essayons « toujours » de faire en sorte de terminer cet acte physique en nous retrouvant au sol - cela est bien moins violent que de se « déchirer » dans tous les sens en se cognant contre les murs. Puisque c'est de l'arrêt d'une personne dans un état de violence qu'il y va et non d'un règlement de compte, il faut veiller à ne pas entrer soi-même dans des émois qui nous emportent (colère). Il faut jouer un rôle avec humilité... et aussi avec humour pour éviter de se prendre pour le « sauveur ».

Par ailleurs, nous essayons toujours, dans la mesure du possible, de faire en sorte que la personne tombe sur nous avant de toucher le sol. Ceci est important car si nous savons ce qui va se passer dans cette action, l'autre peut être surpris et dès lors mal se réceptionner.

Le travail se poursuit au sol. L'essentiel se situe ici. Le sol devient un allié, il a quelque chose de protecteur, il nous limite par le cadre qu'il pose. D'une certaine manière il nous rassemble. Le sol devient la structure sur laquelle l'éducateur peut s'appuyer, et partant, il devient le contenant qui contient l'éducateur et le bénéficiaire.

Ce moment est primordial, car c'est lui qui va permettre aux personnes impliquées de quitter la sphère de « violence », de la déposer sur le sol pour pouvoir la reconnaître. C'est en la reconnaissant que ces personnes pourront en faire quelque chose. C'est ce quelque chose qui va leur permettre de continuer à vivre ensemble et de rejoindre le quotidien. Or, c'est en revisitant les raisons de l'agressivité que les personnes vont pouvoir entrer dans ce processus créatif.

Ce travail de « re-nouage » se fait à deux – même s'il est vrai que l'éducateur guide le travail de conscientisation. Mieux, ce travail ne peut se faire sans l'autre puisqu'il s'y agit de recréer un espace transitionnel.

Une fois au sol et de manière générale, l'éducateur maintient la personne dans ses bras. Il n'y a plus de prise physique, plus de lutte, il y va simplement d'un

corps qui protège un autre être humain de son propre corps²². L'éducateur est un peu comme une « enveloppe corporelle », une seconde peau pour le dire dans les mots d'Anzieu²³. Il est là pour aider la personne à se recentrer et à s'unifier et non pour la neutraliser²⁴.

L'éducateur essaye de parler à la personne. Il remet en place quelque chose de structurant et de tendre. Il accompagne « le tout » de mots rassurants car très rarement la personne se rend compte de ce qu'elle vient de vivre. Elle est souvent dépassée par son acte de violence. Un « réveil » tendre, sécurisé par des mots, peut l'aider à conceptualiser la situation et à se dégager de l'impasse.

Ce moment au sol peut durer quelques dizaines de minutes - il est déjà arrivé qu'un éducateur reste au sol avec une personne dans ses bras pendant plus d'une heure. Le temps passé au sol n'est pas une référence de qualité, il doit être le temps jugé nécessaire pour que le travail de réconciliation avec soi et les autres ait lieu.

Toutes les idées qui passent par la tête peuvent être utiles. Le travail de respiration (ralentir l'expire, caller son souffle sur celui de l'autre, l'écouter et le ressentir), poser la main sur le cœur (sur le sien puis sur celui de l'autre) pour partager son rythme cardiaque, sentir ce qui se passe (vitesse, force, douceur), et entrer dans ses émois (peur, tristesse, abattement, joie), chantonner, siffler, murmurer des sons et des mots, mettre des mots sur ses propres ressentis pour rejoindre l'autre dans ses émois, raconter une histoire, refaire le monde... bref, c'est un temps d'improvisation : l'enjeu (et le jeu) est de chercher et de sentir ce qui accroche, d'essayer de comprendre dans « quoi » est l'autre, pour l'y rejoindre et en sortir avec lui en lui montrant qu'on va l'y rechercher.

Quel que soit le temps que cela dure, l'éducateur demande toujours à ses collègues de quitter le lieu et de le faire évacuer. Ce moment de mise au sol, ce moment où on est au sol, nécessite une certaine intimité – d'une part pour partager émotionnellement ce qui se vit, et d'autre part pour éviter d'entrer dans un « spectacle » ; ce qui entraîne le risque qu'on « sur-joue un rôle ».

C'est l'histoire de deux personnes qui viennent de se heurter charnellement, de s'agripper et de se bousculer pour se retrouver au sol « l'une dans l'autre ». Ce temps d'affrontement mérite un certain cadre et un certain respect. Il y a un être

²² L'éducateur est un des seuls professionnels habilités à toucher le corps de l'autre sans poser un soin. O. Philippart de Foy, *L'espace de l'Éducateur*, in *l'observatoire*, N° 63, 2009,

²³ Anzieu, D., *Le moi-Peau*, Dunod, 1995.

²⁴ Berger, M., *Soigner les enfants violents*, Dunod, 2012

perdu dans son corps violent, il y en a un autre qui tente de contenir la violence avec son corps. Il y a des cris, des odeurs, de la rage et des regards. On y ressent tension musculaire et tension psychique. On est dans quelque chose hors du commun... et on ne peut y rester !

Une fois ces tensions dépassées, une fois le calme revenu, le travail se poursuit sur une autre dimension. Il s'agit d'aider la personne à vivre avec ce qui vient de se passer, de l'aider à le reconnaître et à l'accepter. Sans cette intégration du vécu, la personne ne saura rejoindre le quotidien institutionnel. Cette étape est essentielle !

Plusieurs outils peuvent nous aider à « revenir » : le travail de triangulation, passer la main à quelqu'un d'autre (quelqu'un qui aura d'autres mots), faire intervenir la loi en reposant un cadre institutionnel (voire en demandant à une personne de la ligne hiérarchique de se prêter au jeu), sanctionner l'évènement (décoder les enjeux, positiver ce qui peut l'être, donner un avertissement ou une punition, envisager des pistes pour désamorcer une récurrence, ...). Tout peut être utilisé sauf trois attitudes : abandonner la personne à elle-même et faire comme s'il ne s'était rien passé ; entamer des représailles (le jour même ou les jours suivants, soi-même ou par personne interposée) ; se dédouaner en cherchant à être justifié par un allié (souvent un autre travailleur).

On l'aura compris, pour nous, la contention n'est pas un au-delà du travail éducatif, tel un au-delà qu'on ne pourrait franchir qu'en certaines circonstances, et en suivant un protocole aseptisé et creux parce que vide de sens et surtout vidé de tous les enjeux relationnels ! L'acte de contention est sur la même ligne que toutes nos interventions éducatives, certes à l'extrémité de la ligne mais sur la ligne. Il y va toujours d'un même acte, qui se décline plus ou moins intensément selon les circonstances.

De la maman qui contient dans ses bras son bébé qui pleure, à l'éducateur qui plaque une personne au sol et la contient lui aussi dans ses bras, en passant par l'éducateur qui met en mots ce qu'il voit ou qui se positionne simplement dans l'espace relationnel, il y va à chaque fois du même acte : donner un contenant afin que la personne puisse expérimenter et intérioriser ses vécus. L'espoir est qu'en les faisant siens elle puisse s'affermir dans son histoire et dépasser ces « crises » par des moyens plus libérateurs et plus adéquats. Il y va donc d'un éveil à un nouvel horizon, d'un éveil des sens et de l'intelligence. Il y va surtout du tissage de la confiance : là où on pensait être seul, découvrir qu'on vient nous y rechercher.

C'est précisément cette expérience de « reliance » qui permet de désamorcer la spirale infernale de la violence. Tout l'enjeu éducatif est de veiller à ce que personne ne tombe du monde ! Il importe donc de donner une place à l'agressivité, de lui répondre et de lui résister. C'est ainsi que nous permettons à la personne d'entrer en confiance dans le processus créatif.

Par ces descriptions nous montrons qu'il y a moyen de poser des dispositifs qui nous aident à déconstruire la spirale de la violence. Mais il faut ajouter que ce travail n'est possible que s'il est soutenu par la ligne hiérarchique et porté par tous les membres de l'équipe²⁵. On ne peut demander à une équipe de faire un travail soignant qu'à condition de prendre une attitude soignante vis-à-vis d'elle ; bref, il faut soigner les soignants pour qu'ils puissent à leur tour soigner les soignés ! Nous utilisons les mêmes dispositifs pour aborder les problèmes, qu'ils adviennent sur la scène des soignés ou sur celle des soignants. C'est une garantie éthique qui est elle-même conditionnée par nos méthodologies.

Ce qui ressort de cette réflexion, c'est l'impatience d'une terre d'asile, d'un lieu d'hospitalité. Pour Winnicott un asile est un espace où on peut reprendre pied et retrouver son souffle²⁶. Aux Coquelicots, nous aimons dire que nous créons un lieu asilaire. Nous le définissons ainsi : un lieu n'est un lieu qu'à partir du moment où il peut y avoir lieu quelque chose de vivant pour chaque personne qui s'y implique. C'est en portant toute notre attention sur le côté vivant du travail et de la rencontre que nous pouvons faire d'une institution un lieu de vie vivant. C'est en tissant nos histoires dans le tissu de la vie que nous faisons d'un espace anonyme un monde. C'est en sentant combien nous faisons partie de ce lieu-monde que nous apprenons nous-mêmes à y être vivants²⁷.

Nos sociétés ont opté pour des non-lieux, des espaces anonymes, sécurés, stériles, dans lesquels nous transitons. Ces espaces sont si « nets » qu'ils en deviennent mortifères. La question est de savoir s'ils nous permettent d'y être vivants. On peut en douter. Comment, dès lors, imaginer qu'il ne pourrait pas y avoir de violence ? Comment ne pas entendre dans ces violences la volonté de rester vivant ? Ne s'agit-il pas d'une violence légitime et salutaire, même si, hélas, elle est mal adressée ? Ne nous rappelle-t-elle pas justement à notre

²⁵ *Eduquer et soigner en équipe, Manuel des pratiques institutionnelles*, sous la direction de M. Meynckens-fourez, C. vander Borght et P. Kinoo, De Boeck, 2011.

²⁶ Winnicott, D. W., *La crainte de l'effondrement et autres situations cliniques*, Gallimard, 1989.

²⁷ Abram, D. *Comment la terre s'est tue*, La découverte, 2013 ; Ingold T. *L'anthropologie comme éducation*, Paideia, 2018, Merleau-Ponty, M., *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, 1945 et *Le visible et l'invisible*, Gallimard, 1964.

responsabilité dans la mesure où la violence n'est pas une affaire privée, mais un raté de la relation ?

Lara Lorenzi éducatrice spécialisée ; François Wiart, éducateur spécialisé, chef éducateur ; Olivier Philippart de Foy, éducateur spécialisé, philosophe – assume la fonction de direction de l'ASBL Les Coquelicots.